

interno



## **Politika prejemkov**

**v družbi NLB Skladi, upravljanje premoženja, d.o.o.**

**4. izdaja, december 2021**

## Kazalo

1. Uvodne določbe in pojasnila	4
2. Splošna načela	7
3. Opredelitev kategorije zaposlenih s posebno naravo dela	10
4. Sistem postavljanja ciljev in ocenjevanje zaposlenih	10
5. Merila uspešnosti	11
6. Spremljanje in ocenjevanje uspešnosti zaposlenih s posebno naravo dela in lestvica za določitev višine variabilnega dela plače	17
7. Spremljanje in ocenjevanje uspešnosti zaposlenih ter vloge posameznih deležnikov v procesu	20
8. Izplačilo in obdobje odložitve variabilnega dela prejemka	21
9. Instrument izplačila variabilnih prejemkov	24
10. Prilagajanje prejemkov tveganjem	25
11. Odpravnina in nadomestilo za prepoved konkuriranja za zaposlene s posebno naravo dela ter pokojninske ugodnosti	31
12. Upravljanje sistema prejemkov	32
13. Končne določbe	33
14. Referenčni dokumenti	34

interno

### Kronologija sprememb

Izdaja	Datum	Opis
1.	26. 9. 2017	Prva izdaja
2.	10.12.2019	Druga izdaja
3.	29.9.2020	Tretja izdaja
4.	23.12.2021	Četrta izdaja

## 1. Uvodne določbe in pojasnila

### 1. člen

Politika prejemkov v družbi NLB Skladi, upravljanje premoženja, d.o.o. (v nadaljevanju: Politika prejemkov ali ta politika) se sprejema na podlagi določil zakona o gospodarskih družbah ter zakona o investicijskih skladih in družbah za upravljanje (v nadaljevanju: ZISDU-3) ter sklepa o poslovanju družbe za upravljanje (v nadaljevanju: Sklep), ob smiselni uporabi Smernic za preišljene politike prejemkov na podlagi direktive o kolektivnih naložbenih podjemih za vlaganja v prenosljive vrednostne papirje (KNPVP) (v nadaljevanju: Smernice) upošteva Zakon o bančništvu (v nadaljevanju: ZBan-3) in Smernice organa EBA o preudarnih politikah prejemkov (revidirana verzija iz julija 2021) ter na podlagi določil Akta o ustanovitvi družbe in v skladu s pristojnostmi nadzornega sveta družbe NLB Skladi, upravljanje premoženja, d.o.o. (v nadaljevanju: NLB Skladi ali družba).

### 2. člen

Pojmi, uporabljeni v Politiki prejemkov, imajo naslednji pomen:

- »uprava« je uprava družbe;
- »nadzorni svet« je nadzorni svet družbe;
- »zaposleni s posebno naravo dela« so zaposleni, ki lahko v okviru svojih delovnih nalog in aktivnosti pomembno vplivajo na profil tveganosti družbe NLB Skladi ter investicijskih skladov ali premoženja strank, ki jih upravlja;
- »osnovna plača« je opredeljena v pogodbi o zaposlitvi;
- »dodatek k plači« je opredeljen z zakonom in kolektivnimi pogodbami;
- »nadomestilo plače« je nadomestilo, ki ga delavec prejme zaradi odsotnosti z dela iz razlogov, ki so opredeljeni v zakonu in kolektivnih pogodbah;
- »variabilni prejemki« so tisti del celotnih prejemkov zaposlenega, ki je odvisen od vnaprej določenih meril uspešnosti poslovanja družbe, njene organizacijske enote, investicijskih skladov, ki jih upravlja, in posameznega zaposlenega, ter so predmet prilagoditve tveganjem;
- »fiksni prejemki« so razlika med celotnimi in variabilnimi prejemki zaposlenega;
- »dodelitev« pomeni dodelitev variabilnega prejemka za določeno obračunsko obdobje, ne glede na dejanski trenutek izplačila dodeljenega zneska;
- »dospelost v izplačilo« pomeni trenutek, s katerim zaposleni postane zakonski upravičenec dodeljenega variabilnega prejemka, ne glede na instrument, ki se uporabi za plačilo, ali če je plačilo predmet dodatnih obdobj zadržanja ali dogovorov o vračilu sredstev;
- »malus« je oblika naknadne prilagoditve prejemkov tveganjem, na podlagi katere lahko družba ne izplača dela ali celote odloženih prejemkov, dodeljenih na podlagi prevzetih tveganj in uspešnosti poslovanja družbe za upravljanje, njene organizacijske enote, investicijskega sklada in posameznega zaposlenega;
- »vračilo prejemkov« je dogovor, ki vsebuje privolitev zaposlenega, da bo v določenih okoliščinah družbi vrnil prejemke, in sicer tako vnaprej izplačane kot tudi odložene variabilne prejemke;
- »obdobje zadržanja« je obdobje, v katerem dospelih variabilnih prejemkov, že izplačanih v obliki instrumentov, ni mogoče prodati;

## interno

- »obračunsko obdobje« je obdobje, v katerem se za namen določitve prejemkov zaposlenega ocenjuje in meri njegova uspešnost;
- »obdobje odložitve« je obdobje, v katerem se po koncu obračunskega obdobja odloži izplačilo variabilnih prejemkov, in traja 3 leta;
- poslovno leto je enako koledarskemu letu;
- razlika v plačilu med spoloma - pomeni razliko med povprečno bruto urno postavko moškega in ženske izražen kot odstotek od povprečne bruto urne postavke moškega spola;
- podzastopanost spola - predstavlja manj zastopan ženski ali moški spol.

### 3. člen

Ne glede na določila Politike prejemkov zaposlenih v NLB d.d. in NLB Skupini in njej podrejenimi notranjimi akti, ki bi lahko veljali za družbo NLB Skladi kot članico NLB Skupine, se v družbi NLB Skladi skladno z določili Sklepa in Smernic uporabljajo sektorska načela o prejemkih, ki so navedena v Direktivi o KNPVP, v ZISDU-3, v Smernicah in Sklepu<sup>1</sup>, kot so opredeljena v tej politiki.

### 4. člen

Družba je pri pripravi določil politike prejemkov skladno s Sklepom in Smernicami upoštevala načelo sorazmernosti, in sicer v elementih, ki so opredeljeni v nadaljevanju:

1. Ob sprejemu te politike družba NLB Skladi ne velja za pomembno družbo za upravljanje skladno s Sklepom<sup>2</sup>, zato družba ne bo oblikovala komisije za prejemke. Naloge upravljanja sistema prejemkov v družbi NLB Skladi tako prevzema v celoti nadzorni svet.
2. Družba je pri opredelitvi zaposlenih s posebno naravo dela skladno s Sklepom in Smernicami<sup>3</sup> upoštevala, da vsi zaposleni v družbi nimajo neposrednega vpliva na profil tveganja družbe in investicijskih skladov, ki jih upravlja, pri čemer je kot kriterije uporabila:
  - nivo delovnega mesta v organizacijski strukturi;
  - obseg in naravo dela ter neposredno povezanost s procesom upravljanja naložb oz. premoženja;
  - obseg dodeljenih pooblastil zaposlenega za individualno ali skupinsko sklepanje poslov;
  - neposredno sprejemanje ukrepov notranjih kontrol;
  - neposredno vlogo pri organiziranju in vodenju posameznih procesov;
  - raven skupnih prejemkov zaposlenega.

---

<sup>1</sup> 27. člen Smernic, 41. člen Sklepa.

<sup>2</sup> 46. člen Sklepa

<sup>3</sup> 39. člen Sklepa, 6. poglavje Smernic

Po presoji navedenih kriterijev je bilo določeno, da v kategorijo zaposlenih s posebno naravo dela niso vključeni zaposleni v notranjih kontrolah, ki ne izvajajo neposrednega nadzora oz. ne sprejemajo ukrepov za upravljanje tveganj, ne organizirajo in ne vodijo procesa upravljanja tveganj ter niso odgovorni za njegovo izvajanje. Ravno tako niso vključeni zaposleni v spremljavi poslovanja, administraciji, informatiki, trženju in pravni službi, ki ne organizirajo in ne vodijo procesov posameznih organizacijskih enot, kjer se posamezne funkcije izvajajo, ter niso odgovorni za to področje. V primeru, da je funkcija/delo, ki bi jo/ga opravljal zaposleni v družbi s posebno naravo dela, predano v zunanje upravljanje/izvajanje, je/bo zunanji pogodbeni izvajalec iz predmetne Politike izvzet.

3. Za izplačila variabilnih prejemkov posameznega zaposlenega s posebno naravo dela za posamezno leto, katerih skupna višina ne presega 1 plače tega zaposlenega iz prvega odstavka 20. člena te politike, se ne uporabljajo določbe o izplačilu dela variabilnega prejemka v instrumentih<sup>4</sup> in določbe o odlogu dela variabilnega prejemka<sup>5</sup>, saj bi siceršnje vodenje evidenc in administracija takih izplačil predstavljala za družbo nesorazmeren strošek in zmanjšanje učinkovitosti delovanja te politike.
  
4. Za izplačila variabilnih prejemkov, ki ne predstavljajo pomembnega zneska v celotni vsoti izplačanih prejemkov posameznemu zaposlenemu in skupaj ne presegajo 10.000 EUR, lahko uprava družbe NLB Skladi odloči, da se ne uporabljajo ukrepi vračila prejemkov, če bi to povzročilo družbi nesorazmerne stroške postopka v primerjavi s pričakovanim učinkom takega vračila. Ukrep vračila se v vsakem primeru uporabi v primeru zaposlenega, za katerega družba ugotovi, da je huje kršil predpise, izvršil zlorabo ali goljufijo ali dejanje, ki je povzročilo visoko materialno škodo družbi, vlagateljem v investicijske sklade ali strankam gospodarjenja.

## 5. člen

Pri izplačilu dela prejemka v enotah premoženja investicijskih skladov, ki jih družba upravlja, se izplačilo opravi v enotah premoženja enega od podskladov krovnega sklada NLB Skladi. Z vnaprejšnjo predlagano izbiro podsklada uprava zasleduje načelo razpršenosti lastništva in znižuje tveganje prevelike koncentracije lastništva. Pri določitvi tega podsklada v skladu s to politiko se upošteva naložbena politika omenjenega podsklada, ki je v celotnem krovnem skladu NLB Skladi čimbolj široka ter zajema večino vseh naložbenih kategorij, ki jih družba obravnava, kar predstavlja najboljši odraz celotnih dejavnosti družbe na področju upravljanja premoženja. Obenem prinaša naložbena politika izbranega podsklada zmerno naložbeno tveganje, kar znižuje tudi tveganje konflikta interesov pri izplačilu variabilnega dela zaposlenim, ki so neposredno vključeni v upravljanje drugih podskladov. Vse navedeno omejuje tudi konflikt interesa zaposlenih v organizacijskih enotah, ki sodelujejo pri

---

<sup>4</sup> 5. točka prvega odstavka 52. člena Sklepa

<sup>5</sup> tretji odstavek 53. člena Sklepa

## interno

drugih poslovnih procesih, ki po vsebini podpirajo celoten proces upravljanja premoženja, zaposlenih v organizacijskih enotah, ki opravljajo investicijske storitve, ter pri zaposlenih v notranjih kontrolah.

Izbira omejenega števila podskladov, v katerih se izplačuje del variabilnih prejemkov, tudi omejuje stroške družbe pri administraciji in obračunavanju teh izplačil.

### 6. člen

Družba je pri določitvi obdobja odložitve izplačila variabilnih prejemkov upoštevala poslovni cikel družbe in povprečno priporočeno dobo varčevanja v največjem podskladu, ki ga upravlja, ki znaša 3 leta, kar je najpogostejša praksa pri tujih konkurenčnih družbah za upravljanje v Evropi in posredno izhaja kot priporočeno iz dokumentov ESMA.

### 7. člen

Zaposleni v notranjih kontrolah prejemajo prejemke glede na doseganje ciljev, povezanih z njihovimi funkcijami, neodvisno od uspešnosti poslovnih področij, ki jih nadzirajo, in ne v celoti le na podlagi uspešnosti družbe.

### 8. člen

Ta politika prejemkov se ne uporablja za plačila, ki izhajajo iz splošnih pogojev zaposlovanja družbe in ki veljajo enako za vse zaposlene ter nimajo vpliva na odnos zaposlenih do prevzemanja tveganja. Taka plačila so opredeljena v pravilniku o plačah, napredovanju in nagrajevanju. Za taka plačila se šteje, da so del fiksnih prejemkov zaposlenega.

## 2. Splošna načela

### 9. člen

Družba NLB Skladi s to politiko vzpostavlja sistem prejemkov in način njegovega izvajanja, ki vključuje politike in prakse prejemkov, ki so združljive z ustreznim in učinkovitim upravljanjem tveganj, ter tako upravljanje tveganj tudi spodbujajo, hkrati pa ne spodbujajo prevzemanja tveganj, ki niso skladna s stopnjo tveganosti družbe in investicijskih skladov, ki jih družba upravlja, oziroma s pravili upravljanja investicijskega sklada, ter ne ovirajo družbe pri ravnanju v najboljšem interesu investicijskega sklada in vlagateljev.

Politika prejemkov podpira poslovno strategijo družbe NLB Skladi in NLB Skupine, cilje, organizacijsko kulturo, okoljskimi, družbenimi in upravljavskimi (ESG) dejavniki in dolgoročne interese družbe NLB Skladi in NLB Skupine. Politika prejemkov je zasnovana tako, da ne spodbuja zaposlenih s posebno naravo dela k prevzemanju nesorazmerno velikih tveganj oz. tveganj, ki presegajo sposobnost družbe in NLB Skupine za prevzemanje tveganj.

Ta politika temelji na načelu enakega plačila za enako delo ali delo enake vrednosti za zaposlene moške in ženske ter je tako nevtralna glede na spol.

Osnovna načela Politike prejemkov predstavljajo okvir, ki velja za vse zaposlene v družbi NLB Skladi, posebej pa opredeljuje načela, ki veljajo za zaposlene s posebno naravo dela.

#### 10. člen

Ne glede na to, da družba opravlja tudi investicijske storitve, pri katerih so zaposleni skladno s Sklepom podvrženi drugim sektorskim pravilom v zvezi s prejemki, družba tudi za te zaposlene uporablja to politiko prejemkov, in sicer zaradi večje učinkovitosti delovanja celotnega sistema prejemkov, omejevanja stroškov delovanja družbe in zaradi bolj učinkovitega doseganja rezultatov, ki odvrtaajo od neprimerne tveganja, zaradi usklajenosti interesov teh zaposlenih s strateškimi cilji celotne družbe, interesi strank gospodarjenja in drugih investicijskih storitev in interesi vlagateljev v investicijske sklade, ki jih družba upravlja.

#### 11. člen

Družba izplačuje takšne variabilne prejemke, da sta fiksni in variabilni prejemek vsakega zaposlenega primerno uravnotežena, pri čemer stalna sestavina prejemka (fiksni prejemek) predstavlja dovolj visok delež celotnega prejemka posameznika, da je mogoča popolna prilagodljivost variabilne sestavine prejemka, vključujoč določitev prejemka brez variabilne sestavine, obenem pa spodbuja zaposlene k ravnanjem, ki predstavljajo premišljena sprejemanja le dopustnih tveganj ter njihovo tvorno sodelovanje v sistemu upravljanja tveganj.

#### 12. člen

Družba pri izplačevanju ugodnosti v povezavi s predčasno prekinitvijo pogodbe o zaposlitvi upošteva uspešnost, doseženo v obdobju 3 let pred prekinitvijo pogodbe, ki jo ugotavlja v skladu z merili uspešnosti, in ne nagrajuje zaposlenega za neuspešno delo<sup>6</sup>. Ta določba ne velja za izplačila odpravnin v primerih predčasnega prenehanja pogodbe o zaposlitvi zaradi sprememb strategije družbe za upravljanje ali investicijskih skladov, ki jih upravlja, oziroma v primerih združitve in/ali prevzema družbe.

#### 13. člen

---

<sup>6</sup> Skladno s poglavjem 12.3 Smernic in določili petega odstavka 47. člena Sklepa.



## interno

Variabilni prejemki, vključno z odloženim deležem, se izplačajo ali dospejo v plačilo le, če je to vzdržno glede na finančno stanje družbe kot celote in upravičeno glede na uspešnost poslovne enote, investicijskih skladov oz. upravljanja premoženja strank in posameznika.

Družba pri delu variabilnih prejemkov zaposlenega, izplačanih v finančnih instrumentih, ki v posameznem letu presegajo 50.000 eurov oziroma če variabilni prejemki v celoti presegajo 1/3 celotnih prejemkov zaposlenega, določa obdobje zadržanja, v katerem variabilnih prejemkov, ki so že dospeli in bili izplačani v obliki inštrumentov, ni mogoče prodati. Obdobje zadržanja je 3 leta od dodelitve, obdobje odložitve se v tem primeru všteva v obdobje zadržanja.

Družba pri pripravi strateškega in finančnega načrta oceni vpliv načrtovanih izplačil po Politiki prejemkov na bodoče finančno stanje družbe, vključno z vplivom na osnovni kapital in kapitalsko ustreznost družbe. Družba predvideno višino izplačil skladno s Politiko prejemkov vključi v strateški in finančni načrt družbe, ki ga potrdi nadzorni svet.

Če je trdno finančno stanje družbe ogroženo oziroma bi lahko postalo ogroženo oziroma če družba posluje z izgubo ali relevantni investicijski sklad posluje slabše od pričakovanj oziroma je uspešnost upravljanja premoženja strank nižja od pričakovane, družba izvede naknadno prilagoditev variabilnega dela prejemkov tveganjem in uspešnosti ter zniža skupne variabilne prejemke, kar izvede z znižanjem tekočih izplačil variabilnih prejemkov ter znižanjem že dodeljenih variabilnih prejemkov z uporabo malusov oziroma zahteva vračilo že izplačanih variabilnih prejemkov. V teh primerih čisti dobiček družbe uporabi za okrepitev finančnega stanja družbe.

Družba bo uporabila institut obdobja zadržanja le v zakonsko predvidenih primerih.

## 14. člen

Družba zaposlene seznanj s to politiko, ki je tudi vsem zaposlenim vedno dostopna na skupni mrežni datotečni mapi, in vsakega posebej vnaprej seznanj z merili njegove uspešnosti, metodo ocenjevanja in nagrajevanja uspešnosti zaposlenega.

Družba v zvezi s postopki iz te politike vodi jasno in popolno dokumentacijo, ki se hrani v osebni mapi zaposlenega, in obsega:

- sezname ciljev in meril uspešnosti;
- ocene doseganja uspešnosti v posameznem ocenjevalnem obdobju (velja tudi za odloženi del prejemkov);
- odločitve uprave oz. nadzornega sveta o dodelitvi prejemkov iz naslova uspešnosti oziroma njihovi prilagoditvi za tveganja (velja tudi za odloženi del prejemkov);
- dogovore z zaposlenim o višini dodeljenega prejemka ali dela prejemka oz. njegovi prilagoditvi in načinu njegovega izplačila.

### 3. Opredelitev kategorije zaposlenih s posebno naravo dela

#### 15. člen

V družbi NLB Skladi so zaposleni s posebno naravo dela:

- člani nadzornega sveta,
- člani uprave,
- osebe, zadolžene in odgovorne za izvajanje trajnih funkcij notranjih kontrol,
- vsi vodje organizacijskih enot, njihovi namestniki in vodje skupin znotraj teh organizacijskih enot, ki skupaj predstavljajo širše vodstvo družbe, ter
- vsi zaposleni na delovnem mestu upravitelja premoženja, višjega upravitelja premoženja in samostojnega upravitelja premoženja.

Drugi zaposleni, ki niso navedeni v prejšnjem odstavku, se ne štejejo za zaposlene s posebno naravno dela, saj glede na naravo njihovega dela in dodeljenih pooblastil nimajo pomembnega vpliva na profil tveganosti družbe NLB Skladi, investicijskih skladov in premoženja strank, ki jih družba upravlja<sup>7</sup>, razen če uprava družbe pri posameznem zaposlenem odloči drugače, pri čemer upošteva tudi pooblastila za posebne funkcije.

### 4. Sistem postavljanja ciljev in ocenjevanje zaposlenih

#### 16. člen

Kot izhodišče za postavljanje ciljev zaposlenim je izvajanje poslovne strategije in ciljev NLB Skladi ter ciljev organizacijske enote, ki jih vodja organizacijske enote (v nadaljevanju: vodja) postavlja po sistemu postavljanja ciljev od zgoraj navzdol.

Načrtovanje ciljev zaposlenega izhaja iz plana organizacijske enote, kar vodja predstavi zaposlenim in je podlaga za spremljanje, ocenjevanje in nagrajevanje delovne uspešnosti zaposlenih.

Cilje postavljamo po metodi "SMART", kar pomeni, da morajo biti cilji:

- jasni (pomeni, da je cilj kratko in razumljivo zapisan);
- merljivi (vodja točno določi, kaj mora biti rezultat);
- izzivalni (cilj se nanaša na obseg in zmožnost doseganja cilja);
- vredni truda (cilj je smiseln in vodi k doseganju višjega cilja);
- opredeljeni z rokom (kdaj mora biti cilj realiziran).

---

<sup>7</sup> Ne glede na določilo 4. točke 2. odstavka 39. člena Sklepa.

Pri postavljanju ciljev se opredeli:

- ŠTEVILO CILJEV - zaposlenim s posebno naravo dela se glede na zahtevnost dela določi praviloma od 3 do 5 ključnih ciljev, ki se med obdobji lahko spreminjajo (dodajajo, zaključijo...);
- UTEŽ (PONDER) - za vsak cilj mora biti določena tudi utež oz. ponder, ki odraža pomembnost opredeljenega cilja;
- ROK – opredeli se datum začetka in datum zaključka cilja;
- PODCILJI oz. glavne aktivnosti za doseg cilja – opredeli se glavne naloge oz. aktivnosti za doseg cilja, če je potrebno;
- MERILO/KRITERIJ – opredeli se kazalnike za ugotavljanje doseganja ciljev;
- CILJNA VREDNOST – opredeli se pričakovani rezultat (številčno ali opisno). Če je možno ali smiselno, se opredeli tudi ciljno vrednost za doseganje posameznih ocen.

## 5. Merila uspešnosti

### 17. člen

Uprava po zaključku poslovnega leta ob pripravi letnega poročila družbe določi okvirno skupno maso prejemkov iz naslova uspešnosti, pri čemer upošteva splošno finančno stanje družbe, oceno tveganj poslovanja družbe, uspešnost poslovanja investicijskih skladov in uspešnost upravljanja premoženja strank in z njimi povezana tveganja, ter v breme tega leta oblikuje rezervacije za izplačilo nagrad za to leto.

Te rezervacije uprava družbe oblikuje najkasneje do konca vsakega poslovnega leta glede na oceno uspešnosti na ravni družbe po naslednjih izhodiščih:

Celotna uspešnost družbe glede na merila uspešnosti družbe NLB Skladi, izražena v oceni od 1 do 4 doseganja ciljev in določena v 26. členu te Politike	Skupna višina variabilnega prejemka kot večkratnik vsote plač zaposlenih s posebno naravo dela (vključno z upravo družbe)*
110% in več	4-5-kratnik
od 99% do vključno 109,9%	3-4-kratnik
od 91 % do vključno 98,9 %	do 3-kratnik
manj kot 91 %	0

\* Družba pri oblikovanju rezervacij zasleduje načelo proporcionalnosti.

V primeru, da je trdno finančno stanje družbe ogroženo oziroma bi lahko postalo ogroženo oziroma če je družba poslovala z izgubo ali so investicijski skladi v preteklem letu poslovali slabše od pričakovanih oziroma je uspešnost upravljanja premoženja strank bila nižja od pričakovane, družba izvede prilagoditev variabilnega dela prejemkov tveganjem in uspešnosti, in sicer tako, da:

- zniža skupne variabilne prejemke za izplačilo iz naslova uspešnosti za preteklo poslovno leto,
- zniža izplačila odloženih variabilnih prejemkov, ki so že bili dodeljeni z uporabo malusov in
- zniža že izplačane variabilne prejemke z uporabo dogovorov o vračilu variabilnih prejemkov.

V teh primerih čisti dobiček družbe uporabi za okrepitev finančnega stanja družbe.

#### 18. člen

Prejemek zaposlenega s posebno naravo dela iz naslova uspešnosti (variabilni prejemek) se določi glede na izbrane izmed naslednjih dejavnikov za posamezne kategorije zaposlenih:

- uspešnost poslovanja NLB Skupine,
- uspešnost poslovanja družbe NLB Skladi,
- uspešnost poslovanja investicijskih skladov, ki jih upravlja družba, ter uspešnost upravljanja premoženja strank v okviru dejavnosti gospodarjenja,
- uspešnost poslovanja organizacijske enote, kjer je delavec zaposlen, in
- individualno uspešnost zaposlenega s posebno naravo dela.

V pogodbi o zaposlitvi se zaposlenemu s posebno naravo dela lahko določi fiksni variabilni prejemek le za prvo leto zaposlitve. Kadar se zjamčeni variabilni prejemek iz tega odstavka dodeli ob zaposlitvi novega zaposlenega pred začetkom prvega obdobja uspešnosti, se ta zjamčeni variabilni prejemek ne vključi v izračun razmerja med fiksnimi in variabilnimi sestavinami celotnega prejemka za prvo

## interno

obdobje uspešnosti. Za zjamčeni variabilni prejemek iz tega odstavka ne veljajo določbe te politike o malusu, zadržanju in vračilu variabilnega dela plače. Ne glede na druge določbe te politike se celotni znesek zjamčenega variabilnega prejema iz tega odstavka izplača v gotovini in se ne odloži.

### 19. člen

Zaposlenim s posebno naravo dela pripada letni variabilni del plače na podlagi doseganja finančnih in nefinančnih meril uspešnosti pod pogoji te politike.

Za ugotavljanje uspešnosti zaposlenih s posebno naravo dela se opredelijo finančna in nefinančna merila uspešnosti:

#### I. Merila za ugotavljanje uspešnosti članov uprave družbe

Za ugotavljanje uspešnosti posameznega člana uprave družbe veljajo praviloma naslednji cilji, v naslednjem razmerju:

- cilji NLB Skupine : 30 %
- cilji družbe NLB Skladi: 40 %
- uspešnost upravljanja investicijskih skladov in strank gospodarjenja: 15 %
- osebni cilji člana uprave družbe: 15 %.

Cilje posameznega člana uprave družbe za posamezno poslovno leto in kriterije uspešnosti za člane uprave družbe določi nadzorni svet. Cilji iz prejšnjega stavka morajo biti finančne in nefinančne narave.

Maksimalna možna višina variabilnega dela plače člana uprave družbe je za posamezno poslovno leto 6 plač.

#### II. Merila za ugotavljanje uspešnosti ostalih zaposlenih s posebno naravo dela

##### 1. Cilji družbe NLB Skladi

Cilje družbe NLB Skladi za vsako poslovno leto določi uprava družbe.

Doseganje ciljev posameznega zaposlenega s posebno naravo dela po tej točki za posamezno poslovno leto se določi glede na izpolnjevanje ciljev družbe NLB Skladi, pri čemer je ponder tega cilja za posameznega zaposlenega s posebno naravo dela po tej točki za posamezno poslovno leto največ 40 %.

##### 2. Cilji organizacijske enote zaposlenega s posebno naravo dela (za člane širšega vodstva):

Konkretne cilje organizacijske enote, ki so izvedeni iz ciljev družbe NLB Skladi, v okviru katere zaposleni s posebno naravo dela prevzema tveganja, opredeli njegov neposredno nadrejeni za vsako poslovno leto in vključuje naslednja področja:

- poslovni cilji organizacijske enote, projektni cilji, cross-functional cilji;
- finančni cilji organizacijske enote (če so določeni).

Doseganje ciljev posameznega zaposlenega s posebno naravo dela po tej točki za posamezno poslovno leto se določi glede na izpolnjevanje ciljev organizacijske enote, pri čemer je ponder tega cilja za posameznega zaposlenega s posebno naravo dela po tej točki za posamezno poslovno leto največ 40 %.

### 3. Cilji upravljanja premoženja zaposlenega s posebno naravo dela:

Konkretne cilje upravljanja premoženja, ki so izvedeni iz ciljev družbe NLB Skladi za upravljanje premoženja, opredeli njegov neposredno nadrejeni za vsako poslovno leto.

Uspešnost upravljanja premoženja bodisi premoženja investicijskih skladov bodisi upravljanja premoženja strank v dejavnosti gospodarjenja. glede na kriterijske indekse (benchmark) oziroma primerljive naložbene produkte konkurence. Doseganje ciljev posameznega zaposlenega s posebno naravo dela po tej točki za posamezno poslovno leto se določi glede na doseganje rezultatov upravljanja premoženja, pri čemer je ponder tega cilja za posameznega zaposlenega s posebno naravo dela po tej točki za posamezno poslovno leto največ 40 %.

### 4. Osebni cilji zaposlenega s posebno naravo dela (razvojni, projektni in ostali cilji)

Osebne cilje posameznega zaposlenega s posebno naravo dela opredeli njegov neposredno nadrejeni za vsako poslovno leto.

Doseganje ciljev posameznega zaposlenega s posebno naravo dela po tej točki za posamezno poslovno leto se določi glede na izpolnjevanje osebnih ciljev, pri je ponder tega cilja za posameznega zaposlenega s posebno naravo dela po tej točki za posamezno poslovno leto največ 20 %.

Finančna in nefinančna merila uspešnosti morajo biti vključena vsaj v eno od zgoraj naštetih skupin ciljev. Maksimalna možna višina variabilnega dela plače posameznega zaposlenega s posebno naravo dela, ki ni član uprave družbe, je za posamezno poslovno leto največ 5 plač ne glede na omejitve iz točk 1-4, navedenih zgoraj.

## interno

Za dodeljevanje variabilnih prejemkov zaposlenim s posebno naravo dela se uporabljajo merila uspešnosti in merila tveganja, ki so določena:

- na ravni NLB Skupine na način, kot ga določi in komunicira družbi nadrejena družba, in velja za zaposlene s posebno naravo dela v NLB Skupini,
- na ravni družbe NLB Skladi v vsakoletnem poslovnem načrtu družbe, ki ga potrdi nadzorni svet,
- na podlagi meril tveganja, kot so določena v načrtu za upravljanje tveganj,
- na podlagi meril uspešnosti upravljanja in analiz, kot so določena v pravilniku o merjenju in ocenjevanju uspešnosti analiz in upravljanja premoženja vzajemnih skladov in individualnih portfeljev družbe NLB Skladi,
- na podlagi meril uspešnosti organizacijske enote, kjer je delavec zaposlen, ki jih opredeli njegov neposredno nadrejeni na letnem razgovoru z zaposlenim ter jih predhodno uskladi z upravo družbe,
- na podlagi individualnih meril uspešnosti zaposlenega, ki jih nadrejeni opredeli na letnem razgovoru z zaposlenim ter jih predhodno uskladi z upravo družbe.

Pri ocenjevanju vsakega zaposlenega s posebno naravo dela mora družba upoštevati tudi tveganja glede trajnostnosti.

## 20. člen

Družba pri presoji uspešnosti upošteva kvantitativna in kvalitativna merila uspešnosti.

Kvantitativna merila uspešnosti so med drugim lahko:

- finančni kazalci uspešnosti, stroškovne učinkovitosti in prodajne uspešnosti družbe NLB Skladi
- finančni cilji NLB Skupine,
- merila tveganja, kot so določena v načrtu za upravljanje tveganj,
- merila tveganj glede trajnostnosti,
- merila uspešnosti upravljanja in analiz, kot so določena v pravilniku o merjenju in ocenjevanju uspešnosti analiz in upravljanja premoženja vzajemnih skladov in individualnih portfeljev družbe NLB Skladi.

Kvalitativna merila uspešnosti so med drugim lahko:

- doseganje strateških ciljev na ravni družbe in org. enote,
- zadovoljstvo vlagateljev,
- skladnost z načrtom upravljanja tveganj,

## interno

- skladnost s predpisi,
- obseg notranjerevizijskih priporočil in njihovo izpolnjevanje,
- vodenje in upravljanje procesov,
- skupinsko delo, motiviranje, ustvarjalnost, sodelovanje,
- merila tveganj glede trajnostnosti,
- doseganje osebnih razvojnih ciljev in izkazovanje splošnih, vodstvenih in delovno specifičnih kompetenc.

Pri ocenjevanju delovne uspešnosti članov uprave družbe nadzorni svet družbe upošteva tudi medletne razmere na finančnih trgih ter trgu vzajemnih skladov in doseganje ciljev članov uprave družbe oceni ob upoštevanju njihovih aktivnosti zasledovanja najboljšega interesa družbe.

### 21. člen

Osnova za obračun višine variabilnega prejemka je povprečna osnovna bruto plača zaposlenega s posebno naravo dela v koledarskem letu, za katerega se izplačuje variabilni del prejemka, razen za člane uprave, kjer je osnova povprečna (mesečna) bruto plača (osnovna bruto plača z dodatkom za minulo delo) v koledarskem letu, za katerega se izplačuje variabilni del plače. V tej politiki se za osnovo za obračun višine variabilnega dela plače zaposlenega s posebno naravo dela za posamezno poslovno leto iz prvega oziroma drugega stavka tega odstavka uporablja tudi izraz »plača«.

Variabilni prejemek se zaposlenemu s posebno naravo dela izplača sorazmerno trajanju zaposlitve v obdobju ocenjevanja oziroma za člane uprave sorazmerno trajanju mandata v obdobju ocenjevanja, pri čemer se upošteva sorazmerni del zmanjšanja za njegove odsotnosti zaradi bolezni, kjer je posamezna odsotnost daljša od 30 delovnih dni (razen zaradi nesreče pri delu), starševskega dopusta in neplačane odsotnosti v tem poslovnem letu.

Ne glede na morebitne drugačne določbe te politike zaposlenemu s posebno naravo dela v zvezi z določenim delovnim mestom variabilni prejemek ne pripada za poslovno leto, v katerem je začel svoj prvi mandat oziroma zaposlitev na tem delovnem mestu, če ta njegov mandat oziroma zaposlitev v tem poslovnem letu traja manj kot 6 mesecev.

Če ni s pogodbo o zaposlitvi drugače določeno, je v času poskusnega dela zaposlenega s posebno naravo dela njegov skupni variabilni del plače omejen na 50% variabilnega dela plače, ki bi mu pripadal v skladu s to politiko, če ne bi bilo poskusnega dela.



interno

V primeru upokojitve ali odhoda zaposlenega s posebno naravo dela iz družbe se izplačilo odloženega variabilnega dela izvede skladno z dinamiko predvidenega izplačila oziroma kot če bi zaposleni bil zaposlen.

V primeru smrti zaposlenega s posebno naravo dela se izplačilo variabilnega dela izvede po pravnomočnem sklepu o dedovanju v sklepu navedenim dedičem skladno z dinamiko predvidenega izplačila.

## **6. Spremljanje in ocenjevanje uspešnosti zaposlenih s posebno naravo dela in lestvica za določitev višine variabilnega dela plače**

### 22. člen

Spremljanje uspešnosti zaposlenih s posebno naravo dela poteka neprekinjeno ves čas poslovanja družbe, ocenjevanje uspešnosti zaposlenih pa se izvede enkrat letno, in sicer v rokih opredeljenih v 28. členu te politike.

Uspešnost članov uprave družbe spremlja in ocenjuje nadzorni svet družbe, uspešnost vodij organizacijskih enot v družbi spremlja in ocenjuje uprava družbe, uspešnost ostalih zaposlenih po tej politiki pa spremlja in ocenjuje nadrejeni vodja organizacijske enote, kjer je zaposleni umeščen.

### 23. člen

Za ocenjevanje doseganja ciljev se ocena doseganja določi po 4-stopenjski lestvici, kot sledi:

Ocena	Številčna oziroma opisna ocena doseganja cilja
4	vsi cilji so preseženi (110% in več)
3	cilji so doseženi (od 99% do 109,9%)
2	cilji so delno doseženi (od 91% do 98,9%)
1	cilji niso doseženi (manj kot 91%)

Na podlagi opravljene presoje doseganja vseh ciljev in z upoštevanjem uteži posameznega cilja se izračuna posameznikova celotna uspešnost.

Za ocenjevanje posameznih ciljev se uporablja ocena od 1 do 4.

Če je povprečje ocen enako ali višje kot 1,5; 2,5 in 3,5 se opredeljenemu zaposlenemu dodeli višja ocena (npr.: pri 1,5 povprečni oceni se opredeljenemu zaposlenemu dodeli skupna ocena 2). V

interno

primeru, da je povprečje ocen nižje kot 1,5; 2,5; 3,5 se opredeljenemu zaposlenemu dodeli nižja ocena (npr.: pri 1,4 povprečni oceni se opredeljenemu zaposlenemu dodeli skupna ocena 1).

#### 24. člen

Na podlagi izračunane celotne uspešnosti posameznika se določi višina variabilnega prejemka, kot sledi:

Ocena uspešnosti posameznega zaposlenega*	Višina variabilnega prejemka
4 - vsi cilji so preseženi (110% in več)	Nad 80% do vključno 100% maksimalnega variabilnega prejemka
3 - cilji so doseženi (od 99% do 109,9%)	Nad 60% do vključno 80% maksimalnega variabilnega prejemka
2 - cilji so delno doseženi (od 91% do 98,9%)	Nad 40% do vključno 60% maksimalnega variabilnega prejemka
1 - cilji niso doseženi (manj kot 91%)	Opredeljeni zaposleni ni upravičen do variabilnega prejemka

\* Ocena uspešnosti se izračuna kot ponderirano povprečje ocen posameznih ciljev.

Lestvica ocenjevanja za posamezne kazalce, ki se uporabljajo v družbi se določi ob vsakoletnem postavljanju ciljev.

#### 25. člen

Skupni obseg tako izračunanih predvidenih prejemkov iz naslova uspešnosti opredeli uprava po sklepu nadzornega sveta o višini nagrade upravi.

V primeru, da pride do razlike med višino nagrad, kot bi izhajala iz ocen posameznih zaposlenih s posebno naravo dela, in skupnim obsegom nagrad, uprava prejemke ostalih zaposlenih s posebno naravo dela prilagodi tako, da se ohranijo razmerja med ocenami uspešnosti in dodeljenimi nagradami (variabilnimi prejemki) zaposlenih in da skupna višina na tej podlagi dodeljenih prejemkov iz naslova uspešnosti ne presega opredeljene skupne mase prejemkov iz naslova uspešnosti. Tako določeni prejemki iz naslova uspešnosti se dodelijo v skladu z določbami te politike.

Če je opredeljeni skupni obseg nagrad različen od v 17. členu določenega zneska za rezervacije, se razlika prikaže v dobro oziroma v breme poslovnega izida poslovnega leta, v katerem se odloča o višini nagrad.

## 26. člen

Merila uspešnosti in njihove uteži v skupni oceni uspešnosti zaposlenega so določena za posamezno skupino zaposlenih s posebno naravo dela, kot sledi:

### 1. Uprava

Merila uspešnosti uprave in njihove uteži v skupni oceni uspešnosti določi nadzorni svet s sklepom, praviloma na podlagi izhodišč, opredeljenih v 18. in 19. členu.

### 2. Direktor sektorja investicijskih skladov (SIS), sektorja upravljanja portfeljev (SUP) in sektorja za nadzor nad tveganji (SNT)

- a.) uspešnost družbe NLB Skladi 40 %
- b.) uspešnost upravljanja premoženja v primerjavi s konkurenco (SIS) in benchmarki (SIS, SUP) oz. uspešnost nadzora nad tveganji (SNT) 20 %
- c.) uspešnost delovanja org. enote, v kateri je član širšega vodstva zaposlen, po kriterijih, kot so določeni na letnem razgovoru z zaposlenim 20 %
- d.) uspešnost analiz (za direktorja SIS in SUP) in individualna uspešnost, kot je določena na letnem razgovoru z zaposlenim 20 %.

### 3. Upravitelj premoženja, višji upravitelj premoženja, samostojni upravitelj premoženja, vodja upraviteljev

- a.) uspešnost družbe NLB Skladi 40 %
- b.) uspešnost upravljanja premoženja v primerjavi s konkurenco in benchmarki 40 %
- c.) uspešnost analiz in individualna uspešnost, kot je določena na letnem razgovoru z zaposlenim 20 %.

### 4. Člani širšega vodstva, ki niso navedeni v prejšnjih točkah

- a.) uspešnost družbe NLB Skladi 40 %
- b.) uspešnost delovanja org. enote, v kateri je član širšega vodstva zaposlen, po kriterijih, kot so določeni na letnem razgovoru z zaposlenim (za zaposlene v Oddelku analiz tudi uspešnost analiz) 40 %
- c.) individualna uspešnost, kot je določena na letnem razgovoru z zaposlenim 20 %.

Merila uspešnosti družbe NLB Skladi, ki se upoštevajo pri presoji uspešnosti v točki a) vsake od naštetih skupin zaposlenih v tem členu ter pri oblikovanju rezervacij iz 17. člena te politike, so:

- dobičkonosnost (ROE po davkih), kot je določena v poslovnem načrtu družbe in sklepu nadzornega sveta, ki določa cilje in merila uspešnosti uprave (utež 1/3);
- stroškovna učinkovitost družbe (CIR brez upoštevanja plačil distributerju), kot je določena v poslovnem načrtu družbe in sklepu nadzornega sveta, ki določa cilje in merila uspešnosti uprave (utež 1/3);
- prodajni cilji, kot so določeni v poslovnem načrtu družbe in sklepu nadzornega sveta, ki določa cilje in merila uspešnosti uprave (utež 1/3).

#### 27. člen

Zaposleni ni upravičen do variabilnega prejemka, če ne doseže osebnih ciljev oz. ciljev individualne uspešnosti (ocena 1 (manj kot 91 %)), ne glede na uspešnost doseganja drugih ciljev.

### **7. Spremljanje in ocenjevanje uspešnosti zaposlenih ter vloge posameznih deležnikov v procesu**

#### 28. člen

Spremljanje uspešnosti zaposlenih s posebno naravo dela praviloma poteka letno oz. v skladu z dogovorom z nadrejenim. Ocenjevanje uspešnosti teh zaposlenih pa poteka enkrat letno in se ga za predhodno poslovno leto izvede najkasneje do 31.5. tekočega poslovnega leta oz. ko so znani rezultati poslovanja družbe in revidirani rezultati NLB Skupine za predhodno poslovno leto in nadzorni svet odloči o variabilnem prejemku uprave družbe.

**Tabela: Prikaz terminskega načrta postavljanja ciljev, spremljanja in nagrajevanja zaposlenih**

<b>Postavljanje ciljev</b>		
<b>Komu?</b>	<b>Skrajni rok.</b>	<b>Kdo?</b>
<b>Članom uprave</b>	Ob sprejemu finančnega načrta, najkasneje do konca februarja ocenjevanega leta.	<b>Nadzorni svet</b>
<b>Zaposlenim s posebno naravo dela, ki so direktorji/vodje organizacijskih enot</b>	V roku enega meseca od postavljanja ciljev upravi, a ne kasneje kot do 15.3. ocenjevanega leta.	<b>Uprava družbe</b>
<b>Ostalim zaposlenim s posebno naravo dela</b>	V roku enega meseca od postavljanja ciljev nadrejenim, a ne kasneje kot do 31.3. ocenjevanega leta.	<b>Nadrejeni</b> (cilje predhodno potrdi uprava).

<b>Ocenjevanje uspešnosti</b>		
<b>Koga?</b>	<b>Skrajni rok.</b>	<b>Kdo?</b>
<b>Članov uprave</b>	Najkasneje do 31.5. oz. ko so znani rezultati poslovanja družbe in revidirani rezultati NLB Skupine.	<b>Nadzorni svet</b>
<b>Zaposlenih s posebno naravo dela, ki so direktorji/vodje organizacijskih enot</b>	V 15 dneh po oceni uspešnosti uprave	<b>Uprava družbe</b>
<b>Ostalih zaposlenim s posebno naravo dela</b>	V 15 dneh po oceni uspešnosti nadrejenih.	<b>Nadrejeni</b>

## **8. Izplačilo in obdobje odložitve variabilnega dela prejemka**

### 29. člen

Odločitev, ali so izpolnjeni vsi pogoji za izplačilo variabilnega dela plače za člane uprave družbe, sprejme nadzorni svet družbe, za ostale zaposlene s posebno naravo dela pa uprava družbe, tudi na podlagi ocenjevanja, ki ga izvedejo nadrejeni teh zaposlenih.

Pristojni organ družbe o skupni višini sredstev, namenjenih izplačilu variabilnih prejemkov, in dodelitvi ter dospelosti posameznega zneska variabilnega prejemka odloča s sklepom.

### 30. člen

Zaposlenemu s posebno naravo dela razen članu uprave se en del variabilnega prejemka izplača ob njegovi dodelitvi (čas T), izplačilo drugega dela pa se odloži za 3 leta od izplačila neodloženega dela.

V obdobju odložitve se odloženi variabilni prejemek izplača v treh enakih delih, in sicer:

- tretjino odloženega dela variabilnega prejemka se izplača 1 leto po izplačilu neodloženega dela (čas T+1 leto);
- tretjino odloženega dela variabilnega prejemka se izplača 2 leti po izplačilu neodloženega dela (čas T+2 leti);
- tretjino odloženega dela variabilnega prejemka se izplača 3 leta po izplačilu neodloženega dela (čas T+3 leta).

Dolžino obdobja odložitve izplačila odloženega dela variabilnega prejemka za člana uprave določi nadzorni svet, vendar ta ne sme biti krajša od 3 let oz. je določen za obdobje 5 let v sorazmernih deležih. Izplačilo odloženih delov prejemka se izvede sočasno z izplačili odloženih delov prejemkov članom uprave.

Zaposlenemu s posebno naravo dela se posamezni del odloženega dela variabilnega prejemka izplača po izvedeni ponovni presoji upravičenosti izplačila in morebitni naknadni prilagoditvi uspešnosti oziroma tveganjem, v 15 dneh od sprejema sklepa uprave (oziroma v primeru odloženega dela variabilnega dela prejemka člana uprave, v 15 dneh od sprejema sklepa nadzornega sveta) o dodelitvi in izplačilu posameznega dela odloženega dela variabilnega prejemka.

Neodloženi del variabilnega prejemka se izplača najkasneje tri mesece po tem, ko je sprejeto letno poročilo NLB Skupine za poslovno leto in letno poročilo NLB Skladi za poslovno leto, na katero se ta variabilni prejemek nanaša ter da nadzorni svet NLB Skladi pred tem sprejme odločitev o dodelitvi (ali nedodelitvi) variabilnega prejemka za člane uprave za navedeno poslovno leto.

Odloženi del variabilnega prejemka za člane uprave dospe v plačilo v sorazmernem deležu. Izplača se pod pogoji iz te politike, po petinah, tako da:

- se prva petina odloženega dela variabilnega prejemka izplača najkasneje tri mesece po tem, ko poteče eno leto od izplačila neodloženega dela variabilnega prejemka, pri čemer morajo biti pred izplačilom prve petine odloženega dela variabilnega prejemka kumulativno izpolnjeni še naslednji pogoji: (i) poteče eno leto od izplačila neodloženega dela variabilnega prejemka; in (ii) sprejeto je letno poročilo NLB Skupine za poslovno leto pred poslovnim letom, v katerem

- poteče eno leto od izplačila neodloženega dela variabilnega prejemka; in (iii) nadzorni svet družbe odloči o izplačilu dela variabilnih prejemkov članom uprave, ki se nanaša na isto poslovno leto, kot del variabilnega prejemka iz te alineje; in (b) zapade v plačilo v istem poslovnem letu, kot del variabilnega prejemka iz te alineje;
- se druga petina odloženega dela variabilnega prejemka izplača najkasneje tri mesece po tem, ko potečeta dve leti od izplačila neodloženega dela variabilnega prejemka, pri čemer morajo biti pred izplačilom druge petine odloženega dela variabilnega prejemka kumulativno izpolnjeni še naslednji pogoji: (i) potečeta dve leti od izplačila neodloženega dela variabilnega prejemka; in (ii) sprejeto je letno poročilo NLB Skupine za poslovno leto pred poslovnim letom, v katerem potečeta dve leti od izplačila neodloženega dela variabilnega prejemka in (iii) nadzorni svet družbe odloči o izplačilu dela variabilnih prejemkov članom uprave, ki se nanaša na isto poslovno leto, kot del variabilnega prejemka iz te alineje; in (b) zapade v plačilo v istem poslovnem letu, kot del variabilnega prejemka iz te alineje;
  - se tretja petina odloženega dela variabilnega prejemka izplača najkasneje tri mesece po tem, ko potečejo tri leta od izplačila neodloženega dela variabilnega prejemka, pri čemer morajo biti pred izplačilom tretje petine odloženega dela variabilnega prejemka kumulativno izpolnjeni še naslednji pogoji: (i) potečejo tri leta od izplačila neodloženega dela variabilnega prejemka; in (ii) sprejeto je letno poročilo NLB Skupine za poslovno leto pred poslovnim letom, v katerem potečejo tri leta od izplačila neodloženega dela variabilnega prejemka in (iii) nadzorni svet družbe odloči o izplačilu dela variabilnih prejemkov članom uprave, ki se nanaša na isto poslovno leto, kot del variabilnega prejemka iz te alineje; in (b) zapade v plačilo v istem poslovnem letu, kot del variabilnega prejemka iz te alineje;
  - se četrta petina odloženega dela variabilnega prejemka izplača najkasneje tri mesece po tem, ko potečejo štiri leta od izplačila neodloženega dela variabilnega prejemka, pri čemer morajo biti pred izplačilom četrte petine odloženega dela variabilnega prejemka kumulativno izpolnjeni še naslednji pogoji: (i) potečejo štiri leta od izplačila neodloženega dela variabilnega prejemka; in (ii) sprejeto je letno poročilo NLB Skupine za poslovno leto pred poslovnim letom, v katerem potečejo štiri leta od izplačila neodloženega dela variabilnega prejemka in (iii) nadzorni svet družbe odloči o izplačilu dela variabilnih prejemkov članom uprave, ki se nanaša na isto poslovno leto, kot del variabilnega prejemka iz te alineje; in (b) zapade v plačilo v istem poslovnem letu, kot del variabilnega prejemka iz te alineje;
  - se peta petina odloženega dela variabilnega prejemka izplača najkasneje tri mesece po tem, ko poteče pet let od izplačila neodloženega dela variabilnega prejemka, pri čemer morajo biti pred izplačilom pete petine odloženega dela variabilnega prejemka kumulativno izpolnjeni še naslednji pogoji: (i) poteče pet let od izplačila neodloženega dela variabilnega prejemka; in (ii) sprejeto je letno poročilo NLB Skupine za poslovno leto pred poslovnim letom, v katerem poteče pet let od izplačila neodloženega dela variabilnega prejemka in (iii) nadzorni svet družbe odloči o izplačilu dela variabilnih prejemkov članom uprave, ki se nanaša na isto poslovno leto, kot del variabilnega prejemka iz te alineje; in (b) zapade v plačilo v istem poslovnem letu, kot del variabilnega prejemka iz te alineje.

Odloženi del variabilnega prejemka za zaposlene s posebno naravo dela (razen članom uprave) se izplača pod pogoji iz te politike, najkasneje tri mesece po tem, ko je sprejeto letno poročilo NLB Skladi za poslovno leto pred poslovnim letom, v katerem se izteče obdobje odloga, pri čemer morata biti pred izplačilom kumulativno izpolnjena še naslednja pogoja: (i) izteče se obdobje odloga; in (ii) nadzorni svet NLB Skladi določi variabilni prejemek za člane uprave za poslovno leto pred poslovnim letom, v katerem se izteče obdobje odloga.

Neodloženi del variabilnih prejemkov ne sme zapasti v plačilo, preden je sprejeto letno poročilo NLB Skupine za poslovno leto, na katero se variabilni prejemki nanašajo (v skladu z ZGD-1 letno poročilo potrdi nadzorni svet in je s tem sprejeto; če letnega poročila ne potrdi nadzorni svet, je za njegovo sprejetje pristojna skupščina). Odloženi del variabilnih prejemkov ne sme zapasti v plačilo, preden sta kumulativno izpolnjena naslednja pogoja: (i) izteče se obdobje odloga; in (ii) sprejeto je letno poročilo NLB Skupine in družbe za poslovno leto pred poslovnim letom, v katerem se izteče obdobje odloga.

### 31. člen

Višina odloženega dela variabilnih prejemkov za posamezno leto se skladno s Smernicami prilagaja glede na višino izplačila variabilnih prejemkov za to leto v primerjavi s celotnimi prejemki posameznika za to leto tako, da je pri višjih izplačilih variabilnih prejemkov večji delež variabilnega prejemka odložen, in sicer:

- če variabilni prejemek zaposlenega za posamezno leto znaša 2 plači iz prvega odstavka 20. člena te politike ali manj, se odloži 50 % celotnega variabilnega prejemka za to leto;
- če variabilni prejemek zaposlenega za posamezno leto znaša 4 plače iz prvega odstavka 20. člena te politike ali manj, vendar več kot 2 plači iz prvega odstavka 21. člena te politike, se odloži 55 % celotnega variabilnega prejemka za to leto;
- če variabilni prejemek zaposlenega za posamezno leto znaša več kot 4 plače iz prvega odstavka 20. člena te politike, se odloži 60 % celotnega variabilnega prejemka za to leto.

## 9. Instrument izplačila variabilnih prejemkov

### 32. člen

Zaposlenemu s posebno naravo dela se 50 % variabilnega prejemka dodeli in izplača v denarju, 50 % variabilnega prejemka pa v enotah premoženja investicijskih skladov, ki jih družba upravlja.

Dodeljeni variabilni prejemek, ki se izplača v obliki enot premoženja investicijskih skladov, se preračuna v enote premoženja po zadnji znani vrednosti enote premoženja na dan dodelitve variabilnega prejemka (ob koncu obračunskega obdobja).

Določbe tega člena se ne uporabljajo, če višina dodeljenega variabilnega prejemka za posamezno leto ne presega 1 plače zaposlenega iz prvega odstavka 20. člena te politike. V tem primeru se celotni variabilni prejemek za to leto izplača v denarju.



### 33. člen

Del prejemka iz prejšnjega člena, ki se izplača v enotah investicijskih skladov zaposlenim na delovnem mestu upravitelj premoženja, višji upravitelj premoženja ali samostojni upravitelj premoženja, se izplača v enotah enega od podskladov, ki jih upravlja ta zaposleni, po njegovi izbiri. Ta zahteva se ustrezno dokumentira.

Del prejemka iz prejšnjega člena, ki se izplača v enotah investicijskih skladov ostalim zaposlenim, ki niso zaposleni iz prejšnjega odstavka, se izplača v enotah podsklada NLB Skladi – Globalni uravnoteženi. Zaposleni lahko zahteva izplačilo tega dela prejemka tudi v enotah drugega podsklada NLB Skladi. Ta zahteva se ustrezno dokumentira.

## 10. Prilagajanje prejemkov tveganjem

### 34. člen

Dodelitev in izplačilo variabilnega dela (tudi njegovega odloženega dela) zaposlenemu s posebno naravo dela sta odvisna poleg meril uspešnosti tudi od prilagoditvenih kriterijev, ki so posledica upravljanja s tveganji. Ti kriteriji obsegajo:

- spoštovanje predpisov, notranjih aktov, sprejetih politik, metodologij in usmeritev,
- spoštovanje in izpolnjevanje zahtev regulatorjev,
- izpolnjevanje zahtev revizorjev,
- delovanje skladno s pooblastili, ki so vezana na delo zaposlenega s posebno naravo dela,
- ravnanje skladno z etičnim kodeksom in vrednotami družbe,
- obstoj dogodkov operativnega tveganja ali škodnih dogodkov, ki izvirajo iz odločitev, dejanj ali ravnanj zaposlenega s posebno naravo dela,
- neprimerno ravnanje ali resne napake zaposlenega s posebno naravo dela,
- bistveno znižanje uspešnosti družbe, organizacijske enote, inv. sklada ali premoženja stranke, pri čemer se oceni vpliv zaposlenega s posebno naravo dela,
- neuspešno upravljanje s tveganji pri poslovanju družbe, organizacijske enote, inv. skladov ali upravljanja premoženja strank, pri čemer se oceni vpliv zaposlenega s posebno naravo dela,
- sum ali obstoj goljufij, prevar, poneverb ali drugih kaznivih dejanj, ki izvirajo iz odločitev, dejanj ali ravnanj zaposlenega s posebno naravo dela.

### 35. člen

Družba tudi po dodelitvi variabilnih prejemkov zaposlenemu in po izplačilu neodloženega dela variabilnih prejemkov sčasoma in ko se rezultati ravnanja oziroma opustitev zaposlenih uresničijo, z znižanjem še vedno lahko prilagodi variabilne prejemke.

Naknadna prilagoditev zaradi tveganja je mehanizem eksplicitnega usklajevanja tveganja, s katerim družba sama prilagodi prejemke zaposlenega v skladu z določbami o malusu ali vračilu variabilnih prejemkov. Naknadna prilagoditev zaradi tveganja je vezana na uspešnost zaposlenega oziroma na posledice in učinke njegovih odločitev, dejanj ali ravnanj v preteklosti, ki se odražajo v času obdobja odložitve ali po njem.

Pred izplačilom odloženega dela variabilnega prejemka uprava (v zvezi z odloženim delom variabilnega dela prejemka člana uprave pa nadzorni svet) s preišljeno presojo preveri, ali so izpolnjeni vsi pogoji za njegovo izplačilo skladno s pogoji, opredeljenimi v tej politiki, ter na ta način prouči, ali je bila prvotna dodelitev variabilnega prejemka in njegova prilagoditev zaradi tveganja pravilna in izplačilo lahko ustrezno prilagodi.

Družba v ta namen v celotnem obdobju odložitve spremlja uspešnost zaposlenega.

Prilagoditev variabilnih prejemkov zaradi tveganj se lahko izvaja samo navzdol, ne pa tudi navzgor, da bi se povišal odloženi del prejemka, kar pa ne vključuje spremembe vrednosti enot investicijskih skladov, v katerih se izplača del variabilnega dela prejemka.

Spodnja tabela določa primere, ko nadzorni svet članu uprave družbe, drugemu zaposlenemu s posebno naravo dela pa uprava družbe, zaradi predhodne prilagoditve tveganju pred dodelitvijo zmanjša višino variabilnega prejemka (lahko tudi na nič) in zaradi naknadne prilagoditve tveganju pred njegovo dospelostjo v izplačilo zmanjša višino denarnega dela posameznega dela odloženega dela variabilnega prejemka oziroma število ali vrednost instrumentov, ki sestavljajo posamezen del odloženega dela variabilnega prejemka (lahko tudi na nič). V primeru, ko v skladu s spodnjo tabelo zmanjšanje na nič ni obvezno, pristojni organ zmanjšanje variabilnega prejemka določi glede na okoliščine primera. Primeri, v katerih je uporabljiva posamezna možnost, so označeni s križcem.

Zap. št.	Okoliščine	Obvezno zmanjšanje variabilnega prejemka na nič	Zmanjšanje variabilnega prejemka, lahko tudi na nič
1.**	Poslovanje družbe izkazuje materialne negativne trende, ki so posledica sprejetih odločitev tega	X	

interno

	zaposlenega s posebno naravo dela v obračunskem obdobju, na katerega se variabilni prejemek nanaša		
2.	Goljufija oziroma zloraba s strani tega zaposlenega s posebno naravo dela	X	
3.	Hujše kršitve predpisov ali notranjih aktov družbe s strani tega zaposlenega s posebno naravo dela	X	
4.	Ravnanje tega zaposlenega s posebno naravo dela, ki ima znake kaznivega dejanja	X	
5.	Ravnanje tega zaposlenega s posebno naravo dela v obračunskem obdobju, na katerega se variabilni prejemek nanaša, ki ima znake prekrška		X
6.	Dejanje tega zaposlenega s posebno naravo dela v obračunskem obdobju, na katerega se variabilni prejemek nanaša, ki zmanjšuje ugled, oziroma povzroči škodo ugledu družbe		X
7.*	Pravnomočno se ugotovi ničnost letnega poročila in se ničnostni razlogi nanašajo na postavke ali dejstva, ki so bile podlaga za določanje variabilnega dela plače		X
8.	Kršitev obveznosti iz delovnega razmerja s strani tega zaposlenega s posebno naravo dela v obračunskem obdobju, na katerega se variabilni prejemek nanaša		X
9.	Negospodarno ravnanje s strani tega zaposlenega s posebno naravo dela, storjeno naklepoma ali iz hude malomarnosti v obračunskem obdobju, na katerega se variabilni prejemek nanaša, ki družbi povzroči večjo škodo	X	

interno

10.	Dejanje tega zaposlenega s posebno naravo dela v obračunskem obdobju, na katerega se variabilni prejemek nanaša, ki pomeni nasprotje interesov s poslovnimi interesi družbe	X	
11.	Koruptivno ravnanje tega zaposlenega s posebno naravo dela, ki predstavlja in okrepi netransparentnost pri sprejemanju poslovnih odločitev	X	
12.*	S posebnim revizorjevim poročilom se ugotovi, da so bili napačno uporabljeni kriteriji za določitev variabilnega dela plače ali da pri tem odločilni računovodski, finančni in drugi podatki ter kazalci niso bili pravilno ugotovljeni ali upoštevani		X
13.*	Variabilni prejemek ni bil dodeljen v skladu s to politiko		X
14.*	Če se razkrije novo dejstvo, ki bi spremenilo odločitev o dodelitvi variabilnega prejemka oziroma njegovi višini		X
15.**	Sodelovanje tega zaposlenega s posebno naravo dela pri ali njegova odgovornost za ravnanje, ki je vodilo do pomembnih izgub za družbo	X	
16.	Fit and Proper ocena tega zaposlenega s posebno naravo dela za to delovno mesto je negativna		X
17.**	Ravnanje tega zaposlenega s posebno naravo dela v nasprotju s kodeksi ravnanja v družbi		X
18.**	Z dodelitvijo in/ali izplačilom variabilnih prejemkov bi bila ogrožena trdnost kapitalske osnove družbe		X

interno

19.**	Variabilni prejemek glede na finančno stanje družbe kot celote ne bi bil vzdržan		X
20.**	Finančna uspešnost družbe in/ali poslovne enote, v kateri je zaposlen ta zaposleni s posebno naravo dela je slaba ali negativna		X
21.**	Družba in/ali poslovna enota, v kateri je zaposlen ta zaposleni s posebno naravo dela doživi precejšen neuspeh pri obvladovanju tveganja		X
22.	Ravnanje tega zaposlenega s posebno naravo dela v obračunskem obdobju, na katerega se variabilni prejemek nanaša je prispevalo k temu, da je bila družbi izrečena regulatorna kazen		X

\* Te okoliščine se preverjajo ob izplačilu odloženega dela prejemka.

\*\* Za člane uprave se lahko del nagrade, povezan z uspešnostjo NLB Skupine, zmanjša tudi na 0, če pride do opredeljenega pogoja za NLB Skupino.

Če okoliščine primera, kot opisane v predhodni tabeli, niso dovolj razjasnjene, da bi omogočale odločitev o tem, ali se posamezen del dela variabilnega prejemka zaposlenega s posebno naravo dela izplača ali ne oziroma v kakšni višini naj se izplača, lahko družba sklene, da ta del dela variabilnega prejemka ob njegovi prvotno predvideni zapadlosti še ne zapade v plačilo in da se odločitev o tem, ali se ta del odloženega dela variabilnega prejemka izplača ali ne, oziroma v kakšni višini se izplača in kdaj, odloži do razjasnitve okoliščin.

### 36. člen

Družba izplača odloženi del variabilnega dela prejemka v primeru, ko poslovanje družbe, investicijskih skladov in dejavnosti gospodarjenja v obdobju odložitve izplačila ne izkazuje negativnih trendov, ki bi bili posledica sprejetih odločitev, ravnanj ali dejanj zaposlenega v obdobju, na katerega se odloženi variabilni prejemek nanaša, in pri delu zaposlenega v obdobju, na katerega se odloženi variabilni prejemek nanaša ni prišlo do hujše kršitve predpisov in notranjih aktov družbe, zlorabe ali negospodarnega ravnanja oziroma so izpolnjeni vsi pogoji za izplačilo po kriterijih iz prejšnjega člena te politike.

Družba lahko v primeru ugotovljenih negativnih trendov ali rezultatov poslovanja družbe, investicijskih skladov in dejavnosti gospodarjenja v obdobju odložitve oz. na podlagi ocene neuspešnega izpolnjevanja meril iz prejšnjega člena te politike v obdobju, na katerega se odloženi variabilni prejemek nanaša:

- zmanjša odloženi del variabilnega prejemka in ga zaposlenemu izplača v nižjem obsegu
- ne izplača odloženega dela variabilnega prejemka zaposlenemu
- od zaposlenega zahteva vračilo že izplačanega dela variabilnega prejemka.

V primeru, da družba zaradi razlogov iz prejšnjega odstavka zmanjša izplačilo odloženega ali celotnega variabilnega prejemka ali ga v celoti ne izplača, lahko v primeru, da se v naslednjih 3 letih rezultati poslovanja družbe ali investicijskih skladov izboljšajo, izvede izplačilo variabilnega prejemka, ki je bil zmanjšan ali zadržan in ni bil izplačan.

Družba lahko ne zahteva vračila že izplačanega dela variabilnega prejemka, če ta ne presega 10.000 EUR in ne predstavlja pomembnega zneska v celotni vsoti izplačanih prejemkov zaposlenemu.

### 37. člen

Družba pri presoji ravnanj zaposlenega ravna v skladu z načelom ničelne tolerance v primeru hujše kršitve predpisov, kamor družba šteje ravnanja, ki imajo znake kaznivih dejanj, prekrškov, hujših kršitve obveznosti iz delovnega razmerja oz. dejanja, ki pomenijo nasprotje interesov s poslovnimi interesi družbe, strank in vlagateljev ter koruptivna ravnanja, ki predstavljajo in okrepijo netransparentnost pri sprejemanju poslovnih odločitev pri opravljanju funkcij v družbi. Kot negospodarna ravnanja bo družba presojala vsa ravnanja, ki so storjena naklepoma ali iz hude malomarnosti, družbi, strankam ali vlagateljem pa povzročijo škodo. V tem primeru družba zaposlenemu ne izplača še neizplačanega dela variabilnega prejemka in lahko od zaposlenega zahteva vračilo že izplačanega dela variabilnega prejemka.

Poleg tega lahko družba od zaposlenega s posebno naravo dela zahteva vrnitev že izplačanega variabilnega dela ali njegovega sorazmernega dela v roku 3 (treh) let:

- če se pravnomočno ugotovi ničnost letnega poročila in se ničnostni razlogi nanašajo na postavke ali dejstva, ki so bile podlaga za dodelitev variabilnega prejemka,
- na podlagi posebnega revizorjevega poročila, s katerim se ugotovi, da so bili napačno uporabljeni kriteriji za določitev nagrade ali da pri tem odločilni računovodski, finančni in drugi podatki ter kazalci niso bili pravilno ugotovljeni ali upoštevani,
- če variabilni prejemek ni bil dodeljen skladno s to politiko in

interno

- če se razkrije novo dejstvo, ki bi spremenilo odločitev o dodelitvi variabilnega prejema oziroma njegovi višini.

## **11. Odpravnina in nadomestilo za prepoved konkuriranja za zaposlene s posebno naravo dela ter pokojninske ugodnosti**

38. člen

### **Odpravnine za zaposlene s posebno naravo dela**

Odpravnine za zaposlene s posebno naravo dela štejejo za variabilne prejemke, če izpolnjujejo pogoje, določene v 12. členu te politike.

Družba lahko zaposlenim s posebno naravo dela izplačuje odpravnine, kot jih določajo delovnopравни predpisi in kolektivne pogodbe in se zato te odpravnine ne upoštevajo pri izračunu razmerja med variabilnimi in fiksnimi sestavinami prejema ter se za njih ne uporabljata odlog in izplačilo v instrumentih.

### **Nadomestilo za prepoved konkuriranja za zaposlene s posebno naravo dela**

Če je v pogodbi o zaposlitvi zaposlenega s posebno naravo dela z družbo dogovorjena prepoved konkuriranja po prenehanju zaposlitve po tej pogodbi o zaposlitvi, se lahko v tej pogodbi o zaposlitvi dogovori tudi nadomestilo za prepoved konkuriranja za obdobje po prenehanju zaposlitve po tej pogodbi o zaposlitvi, ko velja ta prepoved. Navedeno nadomestilo za prepoved konkuriranja iz tega odstavka se ne upošteva pri izračunu razmerja med variabilnimi in fiksnimi sestavinami prejema ter se zanj ne uporabljata odlog in izplačilo v instrumentih. Podrobnosti v zvezi z nadomestilom za prepoved konkuriranja iz tega odstavka se določijo v pogodbi o zaposlitvi.

### **Pokojninske ugodnosti**

Družba zaposlenim ne izplačuje pokojninskih ugodnosti, vezanih na uspešnost.<sup>8</sup>

Družba zaposlenim vplačuje premijo kolektivnega prostovoljnega dodatnega pokojninskega zavarovanja na podlagi vključitve v pokojninski načrt kolektivnega prostovoljnega dodatnega pokojninskega zavarovanja znotraj davčnih olajšav, kot je določeno z Zakonom o pokojninskem in invalidskem zavarovanju. Ti prejemki zaposlenih zato niso diskrecijski, vključeni so v običajni zaposlitveni sveženj in štejejo za fiksne prejemke.

### **Omejitev osebnih zavarovanj pred tveganji**

---

<sup>8</sup> Ti predstavljajo prejemke iz 13. točke prvega odstavka 73.b člena ZISDU-3 oziroma poglavja 12.2. Smernic.

Zaposleni s posebno naravo dela ne sme uporabiti osebnih zavarovanj pred tveganji z namenom oslabitve ali izničenja učinkov prilagoditve variabilnega dela prejemka tveganjem, ki jo omogočajo pogodbe o zaposlitvi ali druge pogodbe. Osebna zavarovanja pred tveganji za namen tega člena vključujejo zavarovalne police za zavarovanje osebnih prejemkov ali za zavarovanje odgovornosti (v nadaljevanju: pogodba o zavarovanju pred tveganji ali osebna pogodba o zavarovanju pred tveganji).

Šteje se, da zaposleni s posebno naravo dela uporablja osebna zavarovanja pred tveganji, če:

- ima s tretjo osebo sklenjeno osebno pogodbo o zavarovanju pred tveganji,
- pogodba o zavarovanju pred tveganji predvideva neposredne ali posredne povrnitve iz naslova zavarovanja pred tveganji v imenu in za račun zaposlenega s posebno naravo dela in
- so plačila po pogodbi o zavarovanju pred tveganji povezana ali sorazmerna z višino zmanjšanja variabilnih prejemkov zaposlenega s posebno naravo dela zaradi prilagajanja prejemkov tveganjem.

Če zaposleni s posebno naravo dela uporabi taka osebna zavarovanja, ima družba NLB Skladi do takega ravnanja ničelno toleranco iz prejšnjega člena in se tako ravnanje šteje kot kršitev te politike.

Vsak zaposleni s posebno naravo dela mora vsako leto v zvezi z variabilnim delom nagrade podati pisno izjavo (zavezo) glede neuporabe osebnih zavarovanj pred tveganji tudi ločeno od te politike prejemkov in svoje pogodbe o zaposlitvi.

## **12. Upravljanje sistema prejemkov**

### 39. člen

Nadzorni svet izvaja naslednje naloge upravljanja sistema prejemkov:

1. sprejema in redno preverja ustreznost sprejetih politik prejemkov;
2. potrjuje spremembe politik prejemkov;
3. nadzira izvajanje politik prejemkov;
4. zagotavlja, da so politike prejemkov skladne z dobro premišljenim in učinkovitim upravljanjem tveganja in da so postopki dodelitve prejemkov jasni, dokumentirani in notranje transparentni;
5. določa in nadzira nagrajevanje uprave;
6. enkrat letno zagotovi preverjanje izvajanja politik prejemkov, in sicer:
  - a. ali sistem deluje v skladu s sprejetimi politikami (kot na primer ustreznost izplačanih prejemkov);
  - b. ali je sistem prejemkov skladen z veljavno zakonodajo in načeli ter dobro prakso;



**interno**

7. če na podlagi letnega pregleda iz prejšnje točke izhaja, da sistem prejemkov ne deluje, kot je bilo načrtovano ali predpisano, poskrbi za pravočasno uvedbo načrta za odpravo pomanjkljivosti.

#### 40. člen

Prejemki članov nadzornega sveta so določeni v fiksnem znesku skladno s sklepom družbenika.

#### 41. člen

Nosilci trajnih funkcij notranjih kontrol sodelujejo pri oblikovanju, nadzoru in pregledovanju ustreznosti politik prejemkov, in sicer tako, da:

- vsi trije nosilci trajnih funkcij notranjih kontrol podajo mnenje na predlog politike prejemkov in njene vsakokratne spremembe, ki jih pripravi uprava, še pred njenim sprejemom s strani uprave in pred njeno predložitvijo v potrditev nadzornemu svetu;
- funkcija skladnosti enkrat letno izvede operativni pregled skladnosti strukture prejemkov družbe z zakonodajo, predpisi in notranjimi akti družbe;
- funkcija notranje revizije enkrat letno izvede presojo zasnove, izvajanja in učinkov politike prejemkov družbe;
- funkcija upravljanja s tveganji enkrat letno oceni, kako struktura variabilnih prejemkov vpliva na profil tveganosti družbe za upravljanje.

O svojih mnenjih in ugotovitvah vse tri funkcije poročajo neposredno nadzornemu svetu, pri čemer redne preglede iz zadnjih treh alinej prejšnjega odstavka izvedejo enkrat letno skupaj in nadzornemu svetu poročajo v skupnem poročilu.

### **13. Končne določbe**

#### 42. člen

Družba javno objavi opis politike prejemkov na spletni strani družbe.

Družba enkrat letno objavi poročilo o izvajanju politike prejemkov skladno s Sklepom in ga objavi v okviru letnega poročila Krovnega sklada NLB Skladi.

#### 43. člen

Politiko prejemkov sprejema nadzorni svet.

Politika prejemkov prične veljati z dnem njenega sprejema, uporablja pa se s 1. 1. 2022.

Za variabilne prejemke članov uprave, ki se nanašajo na poslovno leto 2021, ostanejo še naprej v veljavi določila politike prejemkov, ki je veljala v letu 2021, razen v delu, ki se nanaša na obdobje odloga dela variabilnega dela prejemka, ki se spremeni iz 3 letnega v 5 letno obdobje, na način, da se vsako leto tega 5 letnega obdobja izplača sorazmerni del.




Družba NLB Skladi mora NLB d.d. vsaj enkrat letno poročati o izvajanju njenih določb.

#### **14. Referenčni dokumenti**

1. Zakon o investicijskih skladih in družbah za upravljanje (Uradni list RS 31/2015 z dopolnitvami in spremembami)
2. Sklep o poslovanju družbe za upravljanje (Uradni list RS 31/2017 z dopolnitvami in spremembami)
3. Smernice za preišljene politike prejemkov na podlagi direktive o kolektivnih naložbenih podjetjih za vlaganja v prenosljive vrednostne papirje (KNPVP) z dne 14. 10. 2016 (ESMA/2016/575-SL)
4. Zakon o bančništvu ( Uradni list RS št.:92/2021)
5. Smernice organa EBA o preudarnih politikah prejemkov (EBA/GL/2021/04 z dne 02.07.2021)

interno

### 13. Priprava in pregled

Podpisnik in vloga v družbi	Razlog podpisa	Datum podpisa	Podpis
Rok Keber direktor sektorja za nadzor nad tveganji, nosilec funkcije upravljanja tveganj	Pozitivno mnenje o politiki prejemkov	3. 1. 2022	
Snežana Harnik direktorica sektorja za pravne in splošne zadeve, nosilka funkcije zagotavljanja skladnosti	Pozitivno mnenje o politiki prejemkov	3. 1. 2022	
UM9 - Notranja revizija in svetovanje Mateja Kupšek s.p., preizkušena notranja revizorka, zunanja izvajalka notranje revizije	Pozitivno mnenje o politiki prejemkov	3. 1. 2022	

V Ljubljani, 23.12.2021



Hedvika Usenik,  
predsednica nadzornega sveta